

УДК 330.1

Леонід Бицюра

заступник міського голови м. Тернополя

Ольга Борик

Тернопільський інститут соціальних та інформаційних технологій

МЕХАНІЗМИ УЗГОДЖЕННЯ ТА ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВ В СТРУКТУРІ ЦІЛЬОВИХ ПРОМИСЛОВО-ФІНАНСОВИХ ГРУП

***Анотація.** В статті розглянуто проблеми узгодження товарно-фінансових взаємовідносин в промислово-фінансових групах з боку горизонтальних та вертикальних взаємодій корпоративних центрів та запропоновано використання механізму оцінки досяжності цілей за допомогою методу комплексних оцінок.*

***Ключові слова:** багатокритерійний вибір, горизонтальні взаємодії корпоративних центрів, вертикальні внутрішньокорпоративні узгодження інтересів, інтегровані організації, промислово-фінансові групи.*

Leonid Bytsyura, Olga Boryk

MECHANISMS AGREEMENTS AND ACHIEVEMENTS OF THE PURPOSES THE ORGANIZATIONS IN STRUCTURE TSELNIH PROMYSHLENO - FINANCIAL GROUP

***Abstract.** In the report problems are described agreements commodity – financial mutual relation promyshleno – financial group from the party horizontal and vertical interactions the corporate centres also it is offered to use mechanism estimations achievement the purposes with the help systems of estimations.*

***Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими практичними завданнями.** Сучасний рівень розвитку корпоративних відносин характеризується широкою розгалуженістю корпоративних структур, взаємозв'язком і переплетенням господарських процесів в різних корпораціях. В результаті утворюються інтегровані корпоративні системи, в яких виникає мережевий характер взаємодій, тобто можливість агентів системи виступати в ролі центрів або елементів, а відповідно і протиріччя між інтересами корпорацій і відповідних їм центрів. У зв'язку з цим стали актуальними проблеми комплексного управління взаємовідносинами корпорацій і організацій-членів з врахуванням всіх товарних і фінансових зв'язків, що практично реалізовувалися, організації систем стимулювання суб'єктів взаємовідносин в рамках процесів розподілу ефекту та вибору оптимальних цілей для всієї системи.*

***Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий науковий внесок у дослідження процесу взаємоузгодження інтересів інтегрованих структур зробили: Д.В.Задихайло, О.Р.Кібенко, Г.В.Назарова, О.М.Вінник, В.С.Щербина, І.В. Алексеев, В.М. Горбатов, М.К. Колісник, О.Є. Кузьмін, А.С. Мороз, Т.Б. Рубінштейн, О.М. Тищенко, А.В. Черезов та ін. Однак аналіз наукових публікацій свідчить, що проблемам оптимізації управлінських рішень та вироблення критерію ефективності вибору оптимальних цілей*

для всієї системи не приділено належної уваги, а оскільки оптимальне рішення передбачає вибір найкращого варіанта із наявних альтернатив, то актуальним є дослідження цієї тематики.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). На основі проведеного дослідження виокремити методи, що дозволять оптимізувати цілі з урахуванням багатокритеріальності бажань учасників промислово-фінансової групи.

Виклад основного матеріалу. Зрозуміло, що кожне підприємство прагне отримати велику частину загальних ресурсів. Як правило, це приводить до тенденції завищення заявок на необхідні фінансові кошти, до конфліктів при розподілі корпоративних засобів в ПФГ. Проблеми узгодження товарно-фінансових взаємовідносин корпорацій і організацій розглядалися в рамках теорії ієрархічних ігор, теорії багатокритерійного вибору, теорії активних систем, зокрема, таких її аспектів, як внутрішньокорпоративна структуризація, стимулювання і узгодження інтересів, узгоджене управління проектами. Проте у зв'язку з виникненням принципово більш за складного об'єкту дослідження існуючі моделі, методи і механізми узгодження інтересів і багатокритерійного вибору недостатньо досконалі для практичного вживання. Горизонтальні взаємодії корпоративних центрів реалізуються в рамках договірних стосунків по великих договорах. Вертикальні взаємодії корпоративного центру і інтегрованих організацій реалізуються при перерозподілі ефекту між членами однієї і тієї ж корпорації і вирішують задачу узгодження їх інтересів. Механізм узгодження економічних інтересів реалізується у формі внутрішньокорпоративних контрактів і включає організацію таких взаємодій, як консолідація доходу від продажу або послуг в корпоративному центрі і передача частини доходу організаціям – елементам корпорації. Розробка механізмів управління міжкорпоративними взаємодіями повинна здійснюватися з врахуванням наступних особливостей цих взаємозв'язків:

- мережевий характер взаємодій – обумовлює інваріантність моделей до зміни ролі учасника;
- відкритий характер мережевої структури приводить до необхідності розробки багатовимірних моделей, що зберігають адекватність при будь-якій кількості учасників;
- наявність протиріч між інтересами корпорацій і центрів зумовлює необхідність комплексних механізмів узгодження інтересів, що враховують всі взаємодії, що практично реалізуються;
- необхідність забезпечення стійкості взаємодій вимагає створення дієвого механізму їх стимулювання, що передбачає перерозподіл ефекту.

Завдання горизонтального внутрішньокорпоративного взаємоузгодження інтересів – полягає в організації горизонтальних внутрішньокорпоративних взаємодій, максимізуючи критерії ефективності організацій, інтегрованих в корпорацію. Область узгодження охоплює потоки капіталу, об'єми постачань ресурсів і товарів, циркулюючі в рамках корпорації. Відповідно, параметрами управління в цьому випадку є об'єми внутрішньокорпоративного фінансування і товарообігу. Як критерії ефективності узгодження виступають прибутки організацій, що входять у ПФГ. Завдання вертикального внутрішньокорпоративного узгодження інтересів – полягає в організації вертикальних внутрішньокорпоративних взаємодій, максимізуючих критерії ефективності корпоративного центру і організацій, інтегрованих в корпорацію. Область узгодження охоплює потоки інвестицій і перерозподілу прибутку в рамках ПФГ. Критеріями ефективності узгодження є, з одного боку, прибутки і фонди розвитку, що залишаються в розпорядженні організацій після виплати дивідендів власникам (акціонерам), з іншого боку, суми дивідендів, отриманих корпоративними власниками (акціонерами). Завдання горизонтального міжкорпоративного узгодження інтересів організацій – полягає в управлінні горизонтальними взаємодіями організацій, що максимізує критерії ефективності фірм, які входять в різні ПФГ. Область узгодження охоплює об'єми фінансування, постачань ресурсів і товарів, циркулюючі між корпораціями. Як критерії

ефективності узгодження виступають прибутки взаємодіючих корпорацій, рівні сумарному прибутку організацій, що входять у відповідну корпорацію. Безпосередню реалізацію узгодження горизонтальних міжкорпоративних взаємодій здійснює метацинтр, в ролі якого виступає ядро ПФГ.

Механізм вертикального узгодження реалізується в ієрархічній корпоративній системі у разі, коли центр – орган управління ПФГ – координує діяльність організацій, що відносяться до неї, – активних елементів (АЕ) – за допомогою своїх дій, а керовані АЕ, здійснюючи їх реалізацію, одночасно вирішують завдання оптимізації власних критеріїв.

Під методами державного регулювання корпоративних розуміються певні способи владного впливу державних органів на процеси розвитку корпоративного сектора економіки.

Відносини всередині ПФГ містять елементи різноманітних за змістом відносин: господарсько-правових, цивільно-правових, зобов'язальних, майнових, фінансових, трудових, організаційних (власне управлінських) тощо. Сфера застосування цих відносин пов'язується не тільки із внутрішньогосподарською діяльністю компанії (взаємовідносинами між акціонерами (пайовиками), менеджерами та персоналом), але й поширюється на її стосунки із зовнішнім оточенням (іншими суб'єктами господарювання, органами державної влади). Ключовими характеристиками корпоративних відносин є майнова відокремленість й автономність їх учасників один від одного, відсутність у них будь-яких владних повноважень стосовно один одного та юридична рівність. Тому держава використовує відносно корпоративних організацій методи приватно-правового регулювання: автономних рішень, координації, рекомендацій тощо. Приватно-правове регулювання застосовується з метою захисту приватних інтересів конкретної особи як учасника корпоративних відносин - власне компанії, її засновників та органів управління, окремих акціонерів (пайовиків), менеджерів, кредиторів, найманих працівників та ін.

Вирішення задачі формування погодженої програми розвитку ПФГ передбачає реалізацію суперечливих цілей в рамках ресурсних обмежень. В цьому випадку для ухвалення рішення необхідно використовувати механізм оцінки досяжності цілей за допомогою методу комплексних оцінок. Нехай оцінювана організаційна система описується на основі заданого набору певних критеріїв вектором $K = (k_1, \dots, k_i, \dots, k_n)$, де k_i – значення i -го критерію. Завдання полягає в побудові комплексного критерію функціонування $f(K)$, який би найбільш адекватно відображав міру досягнення поставлених перед організаційною системою цілей. Якщо якісною властивістю цілей організації є рівномірне (у певному співвідношенні) поліпшення всіх локальних показників діяльності, відповідна комплексна оцінка матиме вигляд:

$$F(K) = \min_i \left(\frac{k_i}{\alpha_i} \right)$$

де α_i - позитивні параметри, що відображають інформацію про відносну важливість різних критеріїв. Промінь αt ($t > 0$) визначає траєкторію переважного (гармонійного) розвитку системи. Позитивною властивістю оцінки є простота виділення «вузьких місць», тобто показників, які в даний момент є «критичними» і на їх поліпшення слід звернути першочергову увагу. Саме це дозволить виявляти негативні тенденції в цільових промислово-фінансових групах, визначати незадоволеність того чи іншого учасника і узгоджувати на нівелювати дані розбіжності.

Якщо якісною властивістю цілей є поліпшення хоча б одного локального критерію, то відповідний комплексний критерій досягнення цілей організації приймає вигляд:

$$F(K) = \max_i \left(\frac{k_i}{\alpha_i} \right)$$

де α_i , як і в попередньому випадку, відображає важливість окремого критерію k_i . Ця оцінка орієнтує на концентрацію зусиль у певній галузі. Якщо цілі, поставлені перед організаційною системою, носять змішаний характер (і поліпшення всіх показників, і досягнення високих результатів в будь-якому напрямку), то застосовується середньозважена ступенева оцінка діяльності:

$$f(K) = \left(\sum_{i=1}^n \left(\frac{k_i}{\alpha_i} \right)^s \right)^{1/s}, \text{ де } s > 0$$

При $s = 1$ отримуємо найпростіший вид оцінки (лінійна згортка)

$$f(K) = \left(\sum_{i=1}^n \left(\frac{k_i}{\alpha_i} \right) \right)$$

Така оцінка відображає властивість взаємного заміщення цілей, тобто недоліки в одній компанії можна компенсувати здобутками в будь-якій іншій. Застосовуючи до описаних варіантів операції перетворення шкали і агрегування, можна отримати досить багатий набір можливих процедур оцінки діяльності.

Скористаємося можливістю подання розглянутих базових оцінок у дихотомічному вигляді. Для згортки маємо:

$$\min \frac{k_i}{\alpha_i} = \left\{ \frac{k_1}{\alpha_1}; \min \left[\frac{k_2}{\alpha_2}; \min \left\{ \frac{k_3}{\alpha_3}; \dots \min \left(\frac{k_{n-1}}{\alpha_{n-1}}; \frac{k_n}{\alpha_n} \right) \right\} \right] \right\}$$

Для згортки (3.3) для $n=3$ маємо:

$$f(K) = \left\{ \left(\frac{k_1}{\alpha_1} \right)^s + \left(\left[\left(\frac{k_2}{\alpha_2} \right)^s + \left(\frac{k_3}{\alpha_3} \right)^s \right]^{1/s} \right)^s \right\}^{1/s}$$

У загальному випадку дихотомічне подання можна описати структурною схемою (див.рис.3.1). Структурні схеми такого роду являють собою пращерево з кореневою вершиною, що відповідає комплексній оцінці, і висячими вершинами, що відповідають локальним критеріям. Кожній проміжній вершині K відповідає агрегована оцінка q_K що отримується в результаті згортки двох оцінок відповідних вершин нижнього рівня.

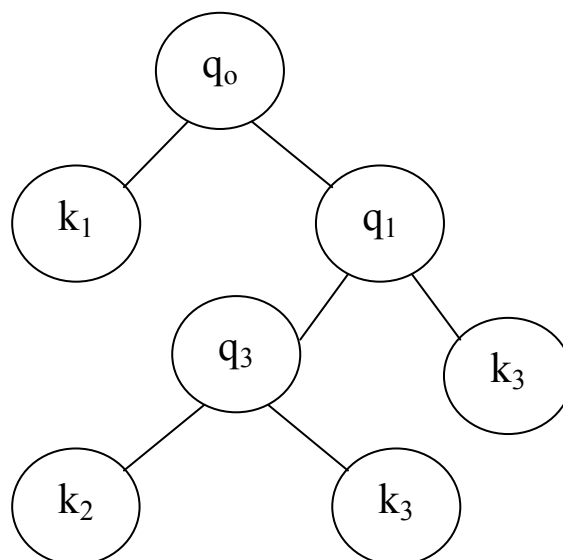


Рисунок 1.1. Структурна схема дихотомічного подання комплексної оцінки

Структурній схемі рис. 1.1 відповідає дихотомічне подання комплексної оцінки:

$$q_0 = f(K) = \varphi_1 [k_1 [\varphi_2 (k_4, \varphi_3 (k_2, k_3))]]$$

Особливістю дихотомічного подання є багатокрокова процедура агрегування, причому на кожному кроці проводиться агрегування тільки двох оцінок. Ця особливість дихотомічного подання дозволяє вирішувати завдання комплексної оцінки діяльності з п критеріями шляхом послідовного вирішення низки завдань з двома критеріями. Дихотомічне подання допускає досить широкий клас комплексних критеріїв досягнення поставлених цілей.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, як можна побачити з проведеного дослідження, проблеми узгодження товарно-фінансових взаємовідносин корпорацій і організацій розглядалися в рамках теорії ієрархічних ігор, теорії багатокритерійного вибору, теорії активних систем, зокрема, таких її аспектів, як внутрішньокорпоративна структуризація, стимулювання і узгодження інтересів, узгоджене управління проектами. Проте у зв'язку з виникненням принципово більш за складного об'єкту дослідження, такого як промислово-фінансові групи, існуючі моделі, методи і механізми узгодження інтересів і багатокритерійного вибору недостатньо досконалі для практичного вживання. Тому автором запропоноване використання механізму оцінки досяжності цілей за допомогою методу комплексних оцінок, завдання якого полягає в побудові комплексного критерію функціонування, який би найбільш адекватно відображав міру досягнення поставлених перед організаційною системою цілей.

Література:

1. Алексєєв І.В., Колісник М.К., Мороз А.С. Управління ресурсним забезпеченням промислово-фінансових груп: Монографія. – Львів: Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2007.– 132 с.
2. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навч.посіб. – 2-е вид. доп. і перероб. – Львів: НУ «Львівська політехніка», «Інтелект Захід», 2003. – 352с.
3. Лєпа Р.М., Тимохин В.М. Прийняття управлінських рішень на підприємстві: теорія та практика: Монографія. – Донецьк: Юго-Восток, 2004. – 261 с.

4. Мельник О.Г., Ульянова А.М. Процес оптимізації управлінських рішень// Вісник НУ «Львівська політехніка»: Проблеми економіки і управління. – Львів: НУ «Львівська політехніка». – 2006, № 3. – С. 78-85.